

Changement d'échelle de rémunération des maitres contractuels et agréés à titre définitif, des établissements d'enseignement privés sous contrat pour l'année scolaire 2025 - 2026

Circulaire n°2025-055 modifiée du 19/06/2025 relative au changement d'échelle de rémunération des maitres contractuels et agréés à titre définitif, des établissements d'enseignement privés sous contrat pour l'année scolaire 2025 - 2026

Division des Etablissements d'enseignement privés

Affaire suivie par : Isabelle Taïeb

Tél : 01 57 02 63 01

Mél : ce.deep@ac-creteil.fr

Texte adressé : - pour attribution à mesdames et messieurs les chefs d'établissement d'enseignement privés des premier et second degrés sous contrat, pour information à mesdames et messieurs les enseignants des premiers et second degrés des établissements d'enseignement privés, à mesdames et monsieur les directrices et directeur académiques des services de l'éducation nationale, à mesdames et messieurs les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, mesdames et messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale 1^{er} et 2nd degrés.

Références :

- code de l'éducation et notamment les articles R914-15 et R.914-16 ;
- décret n° 2022-671 du 26 avril 2022 relatif aux conditions dans lesquelles les maitres contractuels ou agréés de l'enseignement privé sous contrat peuvent enseigner dans les premier et second degrés ;
- arrêté du 25 octobre 2022 pris en application de l'article R914-16 du code de l'éducation relatif au changement d'échelle de rémunération des maitres titulaires d'un contrat ou d'un agrément définitif des établissements de l'enseignement privés sous contrat.

Annexes :

- *Annexe 1 : Dossier de candidature à un changement d'échelle de rémunération*
- *Annexe 2 : Avis motivé du corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'origine*
- *Annexe 3 : Avis motivé du corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'accueil*

La présente circulaire vient préciser le dispositif prévu par les textes susvisés permettant aux maitres, au cours de leur carrière, de bénéficier d'une mobilité dans une échelle de rémunération différente de celle pour laquelle ils ont été recrutés.

1 – Articulation du changement d'échelle de rémunération avec d'autres dispositifs existants

Ce dispositif permet à un maitre au cours de sa carrière de bénéficier d'une mobilité dans une échelle de rémunération différente de celle pour laquelle il est certifié. Ainsi le changement se distingue :

- de la liste d'intégration ;
- du concours ;
- du changement de discipline dans la même échelle de rémunération ;
- du changement de lieu d'exercice.

Division des Établissements d'Enseignement Privés

DEEP

2- Procédure

A - Conditions d'accès au dispositif

La procédure de changement d'échelle de rémunération s'adresse exclusivement aux maitres remplissant les conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un contrat ou d'un agrément définitif (les maitres délégués sont donc exclus de ce dispositif) ;
- Avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans une échelle de rémunération à l'issue d'un concours ou d'une intégration par liste d'aptitude (professeur des écoles, professeur certifié, professeur de lycée professionnel et professeur d'éducation physique et sportive). L'année de stage en contrat ou agrément provisoire validée, compte parmi les trois ans de services effectifs.

S'agissant de l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs d'éducation physique et sportive, le maitre doit être titulaire d'une licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS). Au moment de la demande, il doit également détenir les qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme obtenues selon les modalités de l'arrêté du 12 février 2019 fixant les titres, diplômes, et les attestations ou qualifications équivalentes admis pour justifier des qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme requises des personnels relevant de la ministre chargée de l'éducation nationale et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le second degré.

S'agissant de l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, au moment de la demande, le maitre doit être titulaire des qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme obtenues selon les modalités de l'arrêté du 28 janvier 2013 fixant les titres, diplômes, attestations ou qualifications équivalentes admis pour justifier des qualifications en natation et en secourisme requises des personnels relevant de la ministre chargée de l'éducation et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le premier degré.

B – Modalités de demande

Les annexes 1 et 2 doivent être adressées, **au plus tard avant le 23 février 2026**, à monsieur le recteur de l'académie de Créteil sous couvert du chef d'établissement où le maitre est affecté à titre définitif à :

ce.deep@ac-creteil.fr

Les maitres qui ne sont pas en position d'activité (disponibilité, congé parental) devront solliciter leur réintégration auprès de la DEEP pour pouvoir déposer une demande de changement d'échelle de rémunération.

C- Décision de l'autorité académique

La procédure d'examen des candidatures permet de vérifier que le maitre présente, outre les conditions réglementaires requises, les garanties suffisantes en termes de formation initiale ou continue et une réflexion sur son projet d'évolution professionnelle. Un projet mûri se caractérise par une forte motivation, une bonne connaissance des compétences attendues ainsi que la réalisation d'actions de formation récentes ou de périodes d'observation éventuelles.

Toute demande de changement, sous condition d'éligibilité, sera soumise pour avis aux corps d'inspection qui pourront le cas échéant, recevoir en entretien (distanciel ou présentiel) le maitre. L'avis du corps d'inspection correspondant à l'échelle de rémunération d'accueil sera particulièrement observé. L'avis des inspecteurs peut être accompagné de préconisations sur les modalités d'accompagnement, notamment sur les besoins en matière de formation ou de tutorat ainsi que sur le déroulement de la période probatoire. Le corps d'inspection s'assure que les compétences et les connaissances des candidats sont en adéquation avec les fonctions postulées.

Le recteur d'académie peut également évaluer l'opportunité de la demande au regard des besoins en emploi dans la discipline ou l'échelle de rémunération du maitre.

Le corps des inspecteurs informera les services de la DEEP avant l'ouverture de la campagne du mouvement de sa décision qui sera transmise au maitre.

Division des Établissements d'Enseignement Privés

DEEP

D- L'inscription au mouvement

Chaque acte de candidature doit s'accompagner d'une participation au mouvement sur un poste à temps complet (100%). La demande est examinée en priorité 2 au visa de l'article R 914-77 du code de l'éducation.

A l'issue du mouvement, le maître n'ayant pas obtenu d'affectation dans une échelle de rémunération relevant du second degré, peut demander l'étude de son dossier par la commission nationale d'affectation prévue à l'article R.914-50 du code de l'éducation. Cette demande doit parvenir à la DEEP au plus tard le 6 juillet 2026.

Le maître n'ayant pas obtenu d'affectation à l'issue du mouvement ou renonçant au bénéfice du changement d'échelle de rémunération doit faire connaître son souhait de conserver le bénéfice de sa demande de changement d'échelle de rémunération pour l'année scolaire suivante avant le 1^{er} octobre 2026.

E- La période probatoire

- La durée de la période

Elle est d'une année scolaire. Sur avis des corps d'inspection, monsieur le recteur peut proposer au maître, le renouvellement de la période probatoire pour un an. Au terme de cette seconde année, un renouvellement ne pourra plus être proposé.

La durée de la période probatoire peut également être prolongée pour une durée maximale d'un an dans le cas notamment d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption.

Il peut être mis fin à la période probatoire par le recteur ou le maître lui-même, avant son échéance. Ce dernier peut demander de manière exceptionnelle et pour un motif légitime la fin anticipée de la période probatoire.

Le recteur d'académie décide, après avoir pris l'attache des corps d'inspection, de la date à laquelle la période probatoire prend fin de manière anticipée.

La durée de la période probatoire ne peut excéder 2 années.

- L'affectation

A la rentrée scolaire suivante, le maître ayant validé sa demande de changement d'échelle de rémunération et ayant obtenu un poste rejoint sa nouvelle affectation pendant la durée de sa période probatoire.

L'objectif de l'année de période probatoire étant de permettre aux maîtres de se former sur leur nouvelle échelle de rémunération, ils n'ont pas vocation à se voir confier des responsabilités particulières (cours préparatoires, classe à examen, prise en charge de plus de deux niveaux d'enseignement...)

Après validation de la période probatoire, le maître conserve son affectation. Toutefois, il a la possibilité de s'inscrire au mouvement s'il souhaite obtenir une autre affectation dans sa nouvelle échelle de rémunération.

- Les modalités de prise en charge

o L'avenant au contrat

Un avenant au contrat sera établi au début de la période probatoire, pour l'ensemble de sa durée. Dans le cas où la période probatoire est prolongée ou renouvelée, un avenant couvrant la même période est conclu.

o Le classement

Le classement dans la nouvelle échelle de rémunération est réalisé au début de la période probatoire.

- La rémunération

Le maître placé en période probatoire est soumis aux obligations réglementaires de service applicables à l'échelle de rémunération d'accueil pendant toute la durée de cette période. Il est classé à un grade équivalent à son grade d'origine et à un indice identique à celui de l'échelle de rémunération d'origine ou à défaut immédiatement supérieur à celle-ci. Il perçoit la rémunération correspondant à son service d'accueil.

En cas de fin anticipée de la période probatoire à la demande du maître ou sur décision du recteur, le maître réintègre les services précédemment occupés dans son ancienne échelle de rémunération et au plus tard à la rentrée scolaire suivante.

Le deuxième alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 25 octobre 2022 précité prévoit le maintien de la rémunération du maître entre la fin de la période probatoire et la réintégration sur l'affectation d'origine. Dans cette hypothèse, le maître pourra être invité à participer à un service d'enseignement ou aux activités pédagogiques et missions correspondantes aux obligations réglementaires de service de son échelle de rémunération d'origine, au sein de son établissement d'origine ou d'accueil.

- Protection du service

L'ancien service du maître est protégé durant toute la période probatoire, incluant un renouvellement ou une prolongation éventuelle. Il est donc occupé uniquement par des maîtres délégués.

Toutefois, dans le cas où le service d'origine doit être publié au mouvement afin de permettre au maître bénéficiant d'un changement d'échelle de rémunération d'y participer, le service d'origine doit être renseigné comme étant « susceptible d'être vacant ».

Pendant la période probatoire, si le service est proposé au mouvement pour permettre à un maître de s'y porter candidat, il doit également être renseigné comme étant « susceptible d'être vacant ».

Les contrats des maîtres délégués devront tenir compte de ce paramètre, ainsi que de la possibilité d'interrompre la période probatoire dans les conditions prévues à l'article 8 de l'arrêté du 25 octobre

- Tutorat et formation

Les demandes d'accompagnement, émises par les candidats lors de la phase de candidatures, font objet d'un examen attentif de la part du corps d'inspection de l'échelle d'accueil.

L'inspecteur de l'échelle de rémunération d'accueil préconise un accompagnement spécifique sous la forme d'un tutorat ou d'une formation continue. Les modalités d'accompagnement du maître doivent être définies en cohérence avec son parcours antérieur et ses besoins.

Le dispositif mis en œuvre dans les académies veillera à concilier les temps de formation ou d'accompagnement du maître avec la nécessaire continuité du service à rendre à l'élève.

1. Le tuteur et son rôle

Le choix des tuteurs intervenant dans l'accompagnement du maître doit revêtir la plus grande attention et s'appuyer sur le réseau de viviers des enseignants confirmés et en activité.

Le tutorat est assuré par les enseignants volontaires et les plus expérimentés. Reconnus pour leurs compétences disciplinaires, didactiques et pédagogiques ainsi que leur engagement dans le système éducatif, ils sont désignés par le recteur d'académie sur proposition des corps d'inspection et en accord avec les chefs d'établissement. Ils doivent exercer de préférence au sein de l'établissement dans lequel se déroule la période probatoire ou à proximité. Les emplois du temps du maître et de son tuteur devront, dans toute la mesure du possible, être compatibles.

La mission principale de tuteur est de suivre, accompagner et conseiller le maître dans l'appropriation et l'analyse critique de sa pratique professionnelle dans la nouvelle échelle de rémunération. Il œuvre pour sa part au meilleur déroulement possible de la période probatoire du maître. Les visites d'observation en classe, d'accueil dans les classes de tuteur ainsi que les entretiens réguliers, dans un climat de bienveillance et de

Division des Établissements d'Enseignement Privés

DEEP

confiance mutuelle, doivent inciter le maître à une prise de recul nécessaire suivie d'une réflexion constructive lui permettant une réelle autonomie dans l'exercice. Un bilan à mi-parcours pourra être proposé par le tuteur afin d'entamer une première analyse de la période probatoire du maître.

En cas de difficultés majeures observées dans le travail du maître, le tuteur adresse une information spécifique au chef d'établissement et à l'inspecteur. Il doit également informer le maître des raisons qui motivent cette alerte.

Le bilan à mi-parcours ainsi que le rapport final du tuteur visent à éclairer le corps d'inspection d'accueil sur l'aptitude du maître à intégrer la nouvelle échelle de rémunération.

2. La formation

La formation durant la période probatoire s'inscrit dans le dispositif de formation continue qui devra permettre au maître d'acquérir des connaissances et des compétences dans les domaines non maîtrisés afin d'améliorer sa pratique d'enseignement dans la nouvelle échelle de rémunération.

Les formations pourront porter sur des thématiques transversales, didactiques, pédagogiques et disciplinaires afin de répondre au mieux à la demande du maître et aux besoins repérés par les corps d'inspection d'accueil.

F – La nouvelle échelle de rémunération

- Aptitude à exercer sur la nouvelle échelle de rémunération

À la fin de la période probatoire, le maître fait connaître à l'autorité académique compétente sa décision d'accepter ou de renoncer au bénéfice du changement d'échelle de rémunération avant le passage en commission consultative mixte compétente.

Après avis de cette commission, le recteur d'académie se prononce sur l'aptitude du maître à exercer ses fonctions dans la nouvelle échelle de rémunération. Sa décision s'appuie sur l'avis de la commission consultative mixte compétente et l'avis de l'inspecteur. Pour former cet avis, l'inspecteur recueille l'avis du chef d'établissement d'accueil et le cas échéant, le rapport du tuteur.

- Reclassement

Le maître ayant reçu une décision favorable est définitivement placé dans la nouvelle échelle de rémunération. Son contrat fait l'objet d'un avenant. Il conserve son classement indiciaire, son grade et son ancienneté détenus dans l'échelle de rémunération précédente dans la nouvelle échelle de rémunération. Les années d'enseignement dans une échelle de rémunération différente sont prises en compte pour l'avancement d'échelon et de grade. La période probatoire est également prise en compte au titre des services effectifs, à l'exception de l'année de renouvellement.

- Retour dans l'échelle de rémunération d'origine

Pendant une période de 5 ans à l'issue de l'intégration définitive, le maître peut solliciter le retour dans son échelle de rémunération précédente sous réserve d'obtenir un contrat définitif conformément à la procédure relative au mouvement prévue aux articles R.914-75 et suivants du code de l'éducation.

Pour le recteur et par délégation,

Le secrétaire général adjoint, directeur des relations et des ressources humaines

David BERAHA